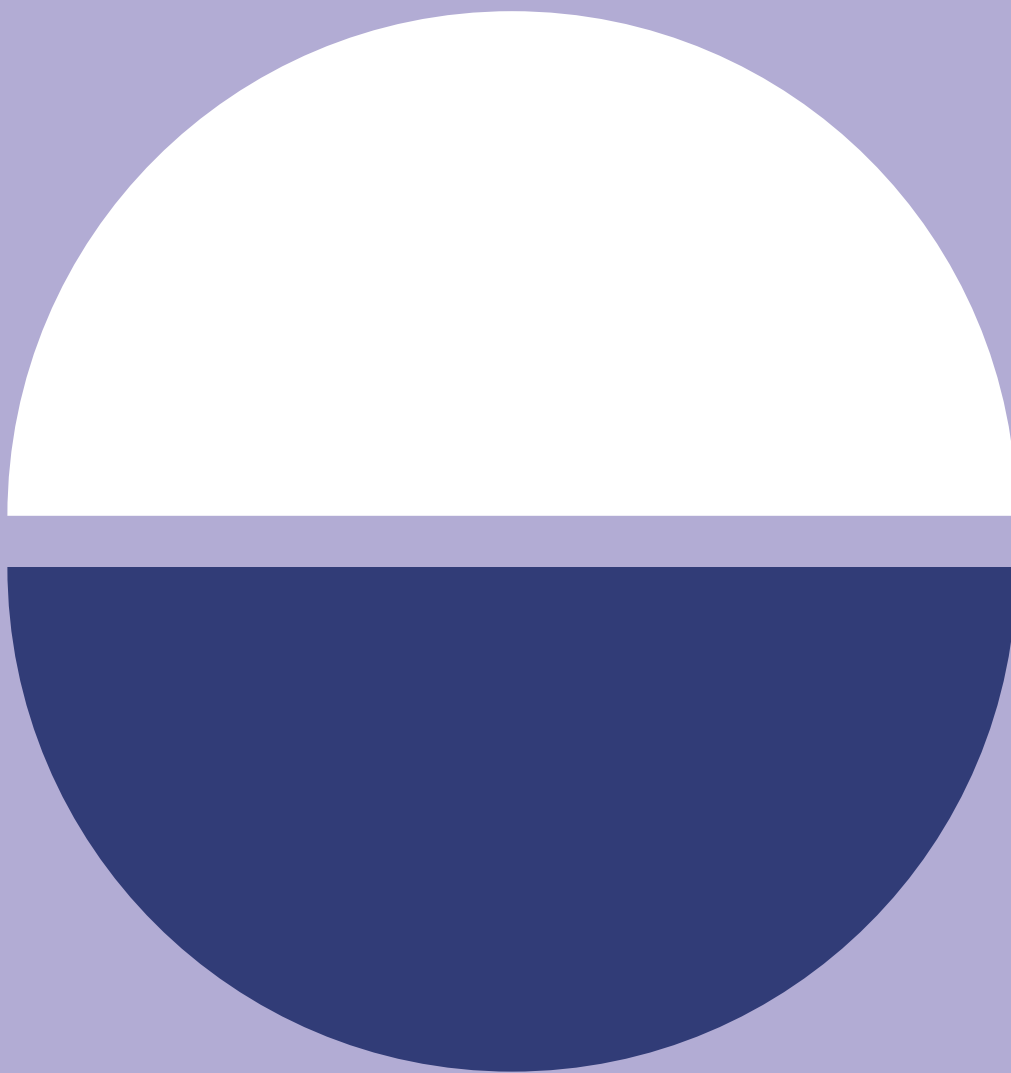


Remissvar – Fackligt arbete i en ny tid



Remissvar – Fackligt arbete i en ny tid

Här följer de remissvar som inkommit

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att anse rapporten som anmäld.

ST inom CSN

Vi tycker i stort att inriktningen och förslagen är bra och att detta är något som förbundet behöver ha fokus på och utveckla under kommande kongressperiod. Vi har däremot lite synpunkter när det gäller fokuset på åldersstrukturen.

Det är viktigt med återväxten men vi tycker det är för mycket fokus på att locka unga förtroendevalda. Det kan faktiskt vara så att olika åldersgrupper har olika intresse av att organisera sig fackligt och att det intresse som saknas när man är 20 blommat upp när man är 40. Olika skeden i livet kan påverka när ett förtroendeuppdrag är mer attraktivt. Det är kanske inte konstigt att det fackliga arbetet i större utsträckning än andra ideella engagemang lockar personer som varit på arbetsmarknaden lite längre, som hittat den arbetsplats man vill vara på och engagera sig i och kanske gjort den karriär man velat göra och ev. bildat familj. Däremot är det viktigt att vi skapar ett starkt varumärke även bland unga arbetstagare. Men att vi på ett statistiskt plan inte har så många unga förtroendevalda tror inte vi är det existentiella problem det kanske kan se ut som.

Vi tycker inte att ett utvecklingsprogram specifikt för yngre nya förtroendevalda är motiverat – en ny förtroendevald är i behov av utveckling oavsett ålder. Att lägga resurser specifikt på personer som är 20–30 kan vara helt bortkastat något år senare när de bytt arbete eller sektor. Vi förväntas även ha ett längre arbetsliv, då behöver förtroendevalda oavsett ålder ges bra förutsättningar.

Det är bättre med en plattform, nätverk eller dylikt där förtroendevalda med olika erfarenhet kan träffas och unga kan ta del av mer erfarnas erfarenheter och kunskaper likväl som att diskussionerna kan utmana invanda mönster. Här är det viktigt med bra fysiska träffar för att bygga relationer och förstå förbundets verksamhet.

Vår åsikt är därför att fokus borde ligga på att utveckla de som har fackligt intresse och engagemang, samt förtroendet från sina medlemmar. Utbildningsatsningen bör vända sig till nya förtroendevalda, oavsett ålder!

ST inom PRV

- Har inget att invända mot texterna i både Del A samt Del B (avsnitt 5)
- Ett tillägg till Del A (punkt 2), kanske skulle kunna vara:
En riktad central enkät till ST-medlemmar i åldersgrupp 20-40 år, där Förbundet hämtar in speciella åsikter som denna gruppering har (nyare infallsvinklar och förslag !?), som de vill att ST ska prioritera framöver i sin verksamhet. Detta för att få en mera specifik ”yngre inriktning” för ST-verksamheten från deras sida.

ST inom Arbetsförmedlingen

- Öka rekryteringen av förtroendevalda – är det kopplat till arbetsplatser utan arbetsplatsombud?
- Rekrytering av förtroendevalda är också kopplat till de förtroendevaldas förutsättningar. Arbetsgivaren drar in på möjlighet /omfattning av medlemsmöten och/eller fackliga aktiviteter under arbetstid, vilket gör att många tvekar inför ett uppdrag.
- Förbundet behöver stärka sitt interna stöd till förtroendevalda – inte bara genom att stärka kompetensutvecklingen, utan även vara ett stöd i de psykosociala frågorna. Arbetsgivaren har definitivt ett arbetsmiljöansvar, men förbundet har ett ansvar för sina förtroendevalda.
- Roller och arbetssätt – planerar förbundet att se över de stadgereglerade roller som ex. studieledare och öppna upp för egna alternativ? Eller är de ”egna” rollerna tänkta som komplement?
- När det gäller heltidsuppdrag – en bättre skrivning vore att det ska vara möjligt att kombinera fackliga uppdrag med privatliv och en kombination med arbete och karriär. Nuvarande formuleringar kan ses som att förbundet inte ser heltidsuppdrag som positivt.
- Saknar skrivningar om kompetensutveckling och nätverksarbete mellan myndigheter, där förbundet kan fungera som spindeln i nätet.
- Profilprodukter – se över sortimentet. Ge avdelningarna en formell möjlighet till inflytande över utbudet. Skapa ett lätt sätt att tycka till om material.
- ST:s hemsida borde vara ett viktigt inslag i den nya tiden. Svårnavigerad och svårt att hitta rätt.

ST inom Flygledningen

Vi ställer oss självklart bakom arbetsgruppens konstaterande att ST, för att vara relevant, måste vara arbetsplatsnära. För att kunna vara arbetsplatsnära behöver vi många & kompetenta fackligt förtroendevalda.

De frågor som skaver mest bland kollegorna är oftast de vardagsnära. Hur ”få ihop livspusslet”, med arbetstider, ledigheter, lön men även arbetsinnehåll mm Här är det självklart viktigt med många kompetenta förtroendevalda som tillsammans med medlemmarna gör skillnad. Utmaningar och möjligheter varierar mycket mellan olika arbetsplatser. De arbetsplatsnära förtroendevalda fungerar som känselspröt, fångar upp de frågor som upplevs som viktiga på arbetsplatserna och därigenom kan vi driva frågor som är relevanta tillsammans. Devisen ”Syns man så finns man” är oerhört viktig!

Vi behöver satsa på att värva fler unga förtroendevalda för att fånga upp de frågor som är relevanta för den yngre generationen, den generation som kommer att utgöra framtidens fackligt aktiva och medlemmar.

Det är därför lätt att ställa sig bakom arbetsgruppens konstaterande att vi bör värva fler förtroendevalda, och dessutom stärka dem, men nästa steg, hur, anges inte.

Baserat på slutsatsen att det gäller att synas och vara relevant, vilket bygger på lokalfackligt arbete, bör nog diskussionen kring hur vi skall göra det flyttas ner en våning.

ST inom Folkhälsomyndigheten

Saknar ett HUR i många av förslagen. Bl a blir HUR viktigt för att värva fler medlemmar, fler medlemmar ger automatiskt ökad möjlighet till fler förtroendevalda.

- Det behöver viktas fler fördelar mot nackdelar eller upplevda nackdelar att vara förtroendevald.
- Fackligt arbete är en bra möjlighet att utifrån ett engagemang påverka och driva frågor. Många engagerar sig fackligt för att de också vill driva förändringsarbete och påverka arbetsgivaren.
- Digitalisering, pandemi och hårdnande politiskt klimat läggs in i begreppet ”ny tid”. Här önskar vi lyfta in Klimatkrisen också som en stor samhällsfråga för facket att arbeta proaktivt med.

Motiv: många medlemmar tycker att arbetsgivaren/arbetsplatsen/staten måste ta ett tydligare ansvar och prioritera upp klimatfrågan och göra mer. Arbetsgivaren måste börja förhålla sig till att alltför medarbetare vill ha klimatsmarta alternativ utan att förlora på det. Ex finns medarbetare som vill avstå flygresor och där är det viktigt att ag har förståelse för det och att man hittar alternativ som gör att det inte straffar sig (man förlorar på det) när man vill ändra beteende för att ställa om för att utsläppen från verksamheten ska minska. Ur ett rättviseperspektiv är det viktigt att uppfyllanden av myndighetens utsläppsmål inte bara hänger på engagerade medarbetare som vill ställa om utan arbetsgivaren måste se till att detta är ett ansvar som gäller samtliga anställda.

Avsnittet Inledning

- Första stycket, tredje meningen; För många arbetsgivare och anställda förändrade pandemin arbetslivet och dess organisering för alltid. Här kan i inledningen också klimatkrisen med fördel omnämnas då det digitala arbetssättet som blev en konsekvens av pandemin öppnade nya möjligheter för den hållbara omställningen med att minska utsläppen. Pandemin utgjorde därmed ett möjlighetsfönster där de beteendeförändringar som uppstod, digitala möten och minskat resande minskade utsläppen dramatiskt. <https://www.naturvardsverket.se/4acdd2/contentassets/d4393b4304d944289df62dbf526a6d7d/skrivelse-ru-minskade-utslapp-fran-myndigheternas-resor-och-transporter.pdf> och <https://www.naturvardsverket.se/data-och-statistik/miljoledning/koldioxidutslapp-fran-myndigheters-tjansteresor-och-transporter/>

Avsnittet Stärka våra förtroendevalda

- Stöd till förtroendevalda, första meningen: Människor engagerar sig fackligt för att de också vill driva förändringsarbete och påverk arbetsgivaren. Vi ska självklart arbeta för våra medlemmars bästa i alla lägen, men behöver komplettera det med personligt engagemang i vissa frågor som man ofta har som förtroendevald. Det ska vara kul, intressant och givande att driva fackligt arbete. Facket innebär en fantastisk möjlighet för medarbetare att driva på i frågor och verka för förändringar

ST inom Försäkringskassan

Tack för rapporten som belyser viktiga delar som speglar de utmaningar vårt fackförbund stått inför under senare tid men också förväntas stå inför framöver. Även om förslagen i sig inte är revolutionerande och uppfattningen är att dessa förslag varit på uppgång bland avdelningar sedan tidigare så ger de en viktig signal från förbundet om att det är frågor som bör prioriteras.

ST inom FK håller med om arbetsgruppens förslag att fokus bör ligga på att värva fler yrkesverksamma medlemmar och öka organisationsgraden samt rekrytera och utveckla förtroendevalda, för att kunna möta de utmaningar vi ställs för i nutid och framtid. Man kan fundera på om det finns ett orsakssamband mellan de två föreslagna delprojekten (fler förtroendevalda och stöd till dessa kontra värva fler medlemmar och öka organisationsgraden)? Är det möjligt att det går att börja i båda ändar samtidigt eller måste fokus läggas någonstans under en viss period, exempelvis värva medlemmar och utveckla och ta fram stöd för förtroendevalda, för att sedan övergå i att aktivt ge stöd till förtroendevalda? Om ja, behöver förslaget utformas på ett sådant sätt att det tydligt framgår?

s. 3 Definitioner och begrepp, rubrik ”Ett arbetsplatsfack nära medlemmarna”.

ST inom FK instämmer i andemeningen i det som beskrivs under rubriken men själva rubriksättningen är problematisk. ”Ett arbetsplatsfack nära medlemmarna” kan tolkas som att vi gör skillnad på facket och medlemmarna. Ser här att det är viktigt att inkludera medlemmar i begreppet fack, samtidigt som vår värdering att vara arbetsplatsnära bevaras. Genom att ändra rubriken till exempelvis ”Ett fackförbund som finns på arbetsplatsen” alternativt ”Ett arbetsplatsnära fackförbund” kan vi fånga dels vår värdegrund om att vara arbetsplatsnära, dels vår ambition med att ha en unik kunskap om arbetsplatsen och dels vårt mål med att vara nära och tillgänglig för medlemmarna. Låt oss befästa principen att det är medlemmarna som är facket.

ST inom FK håller helt med om att det inom både nutid och framtid kommer finnas och ställas krav på vår organisation och de förtroendevaldas förmåga att vara tillgänglig och synlig såväl på arbetsplatsen som i den digitala världen. För att medlemmar ska uppleva ”närheten” kommer organisationen också behöva kompetensutveckla förtroendevalda att utvecklas i exempelvis digital kommunikation.

s.11 Del A – Förtroendevalda med rätt förutsättningar – 1. Fler förtroendevalda

Ett förslag som tas upp är att ST ska *”i både informella som formella sammanhang underlätta och uppmuntra till att hitta de engagemangsformer, roller och uppdrag som fungerar bäst och som skapar engagemang. Avdelningar, sektioner och arbetsplatser bör uppmuntras att inrätta roller och arbets sätt som fungerar just för dem (t ex klimatombud). En flexibilitet och en mångfald av roller är en tillgång för hela förbundet.”*

Även om det går att tolka detta utifrån andemeningen att det ska vara möjligt för medlemmar att engagera sig i specifika frågor genom att åta sig en viss roll, så kan det inte undvikas att fundera på om framtagande och tillsättning av nya roller faktiskt skulle kunna uppfattas som engagemangshämmande. Roller kommer ofta med en tillhörande rollbeskrivning och dessa kan i sin tur uppfattas som att en person som åtar sig en roll också är ansvarig att genomföra allt det organisationen bestämt ska ingå i rollbeskrivningen. Ansvar som brukar beskrivas i rollbeskrivningar kan inte alltid sägas motsvara de uppgifter som upplevs som de mest energigivande, engagemangsskapande eller lustfyllda. Är vi ute efter att skapa fler roller med tydliga ansvar eller att skapa mer engagemang med möjlighet att påverka och bidra utan att medlemmar åtar sig större förpliktelser?

Många av de förtroendeuppdrag som idag finns kräver en del tid till genomförandet. Ska vi kräva att medlemmar behöver lägga ned mycket av sin tid för att kunna vara engagerade? Eller bör vårt fackförbund ha inställningen att vi skapar förutsättningar för medlemmar att engagera sig även om inte förutsättningarna finns för att åta sig ett uppdrag, en specifik roll? Kan det inte vara tillräckligt att medlemmar tar initiativ att sammankalla andra medlemmar till ett möte för att diskutera fackliga frågor, dvs ska det krävas att bli utsedd till en viss roll innan det går att visa engagemang i en fråga?

Att fundera på engagemangsformer och arbetssätt är något som är viktigt i sammanhanget och det är kanske där fokus och krut behöver läggas, framför att utveckla fler roller och nya uppdrag. Det är genom nuvarande förtroendevalda som vi har möjlighet att engagera nya förtroendevalda och medlemmar. Läggs fokus istället på att utveckla nya roller så riskerar vi att fastna i administration än att vi ger organisationen mer handlingskraft.

Istället borde kanske delen om att skapa fler roller och nya uppdrag läggas till som en del av det ST behöver utreda närmare (se s.12 Stärka våra förtroendevalda – Stöd till förtroendevalda – sista stycket) innan beslut fattas i den delen. ST bör utreda och fundera på om problemet med att skapa engagemang och få fler förtroendevalda grundar sig i att vi har för få roller i vår nuvarande organisation eller om problemet är att vi har för många? Hämmar vi medlemmars engagemang genom att enbart erbjuda alternativet att åta sig långvariga ansvar med fylliga rollbeskrivningar för att kunna engagera sig överhuvudtaget? Är det på det sättet vi vill locka fler till att vara engagerade och åta sig förtroendeuppdrag?

s.11 Del A – Förtroendevalda med rätt förutsättningar – 2. Ökad inkludering och bredare rekrytering

Här föreslås det att ST ska *”undersöka förutsättningarna och intresset för ett utvecklingsprogram för yngre nya förtroendevalda för att ge dem större förståelse för ST, den fackliga grundidén, arbetsmarknaden och skapa en relation till förbundet och ett brett nätverk.”*

Rubriksättningen av detta avsnitt säger ju emot det som står i förslaget. Ska vi öka inkluderingen och bredda vår rekrytering genom att exkludera en grupp, dvs vi exkluderar äldre och redan valda förtroendevalda från möjligheten till att ge uttryck för intresse för ett utvecklingsprogram? Föreslår att ordet ”yngre” tas bort alternativt att förslaget skrivs om till att ST ska ”attrahera fler yngre förtroendevalda genom att undersöka förutsättningarna för att genomföra ett utvecklingsprogram som ger större förståelse för ST, den fackliga grundidén, arbetsmarknaden och skapa en relation till förbundet och ett brett nätverk.”

Finansiering av satsningar

Instämmer med arbetsgruppens förslag om att använda sig av medel utifrån värvningsanslagen för att finansiera projekten. En del av projekten innebär i sig att vi ska arbeta för att värva fler nya medlemmar och den andra delen av projekten kan ses utifrån perspektivet att vi arbetar för att öka förutsättningar för att värva fler medlemmar (genom att arbeta för att få fler förtroendevalda), kan det anses lämpligt att båda dessa projekt finansieras ur värvningsanslagen. Se också avdelningens svar på remissen om verksamhet och ekonomi.

ST inom Jordbruksverket

1. Är det något viktigt som saknas?

Svar: Nej, kan inte se något viktigt som saknas.

2. Är det något som bör ändras eller tas bort?

Svar: Se punkten 3, alla förslag är ju väldigt bra, men också väldigt omfattande.

3. Hur ser ni på arbetsgruppens förslag i avsnitt 5?

Svar: Det är väldigt bra förslag på hur ST ska växa och öka antal medlemmar och förtroendevalda samt möjligheterna till påverkan. Det är ju samtidigt ganska omfattande, och möjligtvis att man hade kunnat avgränsa vissa områden och satsa mer djupgående på det. Text punkten 3 på sidan 12 är ju väldigt omfattande i sig.

4. Övriga medskick.

Bra med fokus att vi behöver bli fler

ST inom Kungliga Biblioteket

Avdelningen ST-KB 428 är en så kallad småavdelning inom fackförbundet ST. Vi har ungefär 100 medlemmar. Kungliga biblioteket är en myndighet som har ungefär 330 medarbetare.

Styrelsen har tittat på rapporten Fackligt arbete i en ny tid och vi tycker att förslagen är bra och att inget direkt saknas. Dock så är det svårt för oss, pga tidsbrist, att hinna med att driva aktiviteter kopplade till förslagen utan de måste drivas centralt.

I ”denna nya tid” så har KB på fyra år brottats med en omorganisation, en pandemi, förändrad omvärld i samband med kriget i Ukraina och nedläggning av verksamhets-ort. På det, det löpande arbetet som t ex RALS och stöd till enskilda medlemmar. Allt har krävt stor facklig insats från ST-KB. Vi ser inte att utvecklingen med ständigt nya utmaningar kommer att avta.

För oss på ST-KB 428 är det av yttersta vikt att vi fortsätter att få snabb och kompetent hjälp i olika sakfrågor från ombudsman även framöver.

När det gäller skyddsombuden så kommer input nedan från vårt HSO om vikten av att

- Skapa medvetenhet om vikten av arbetsmiljöfrågor
- Tydliggör fördelarna med att vara skyddsombud
- Erbjud stöd och utbildning
- Förstärka samarbete och delaktighet
- Erkänna och belöna engagemang

Även här behövs stöd från ST centralt. Det är svårt att hinna med, förutom det löpande arbetet, att stärka ST-KB-SO:s roll

ST inom Lantmäteriet

Frågor:

1. Är det något viktigt som saknas?

Ett tillägg bör göras angående stärka och ge stöd till förtroendevalda kring vår arbetsmiljö och att vi får rätt förutsättningar både från förbundet och från AGV / lokal arbetsgivare att utföra vårt uppdrag. -det som görs centralt på förbundet/AGV gagnar alla avdelningar.

De flesta myndigheter har idag ekonomiska svårigheter och vi hör att arbetsgivaren vill spara in på facklig tid, hur ska vi bemöta det och vad finns för stöd?

Lönesättning av fackligt arbete finns med i centralt avtal men upplevs ändå att man missgynnas när det idag är hög press på alla att prestera och leverera i arbetet.

Hot och våld i samband med förtroendevaldas arbete börjar dyka upp, hur ska vi bemöta det och vad finns för stöd?

Utbildning till fackliga, här ser vi att svåra samtal är något som hela tiden dyker upp i olika fackliga situationer. En satsning behöver göras kring det. Även andra satsningar som görs tex lunchwebbinar ”Alla är olika – utom jag, om personlighet och roller på arbetet” för chefsmedlemmar skulle kunna tillgängliggöras för avdelningens ledamöter.

2. Är det något som bör ändras eller tas bort?

Angående punkten: undersöka förutsättningarna och intresset för ett utvecklingsprogram för yngre nya förtroendevalda för att ge dem större förståelse för ST, den fackliga grundidén, arbetsmarknaden och skapa en relation till förbundet och ett brett nätverk.

Här ser vi att alla borde kunna delta, tex har vi några förtroendevalda som först börjat engagera sig efter att barnen flyttat hemifrån och de har mera tid. Vi ser att det handlar mer om att kunna få utrymme för facklig tid och kunna kombinera det med sitt arbete än förtroendevaldas ålder.

3. Hur ser ni på arbetsgruppens förslag i avsnitt 5? Bra punkter att jobba vidare med.

4. Övriga medskick.

Viktigt att det är en röd tråd i innehållet i de tre olika dokumenten som vi fått på remiss. Det är ett bra dokument för oss alla att jobba vidare med och att ni gjort ett jättejobb.

ST inom Polisen

Ett hårdnande klimat märks även på många arbetsplatser där det blir allt svårare att få rätt förutsättningar och tillräckligt med facklig tid för förtroendevalda. Sid 4

Berörs egentligen inte mer, bara ett konstaterande

I det ligger även en feministisk grundsyn. Sid 4 stycke 5 sista meningen. Stryk

Sid 10 sista stycket: Att hitta engagerade förtroendevalda hänger delvis och inte uteslutande ihop med hur många medlemmar vi är i förbundet. Idag är det trots ökat medlemsantal i avdelningen inte per automatik lättare, snarare svårare att hitta medlemmar som vill engagera sig fackligt, p.g.a. myndighetens hantering och hur samhällsutvecklingen ser ut där färre yngre engagerar sig fackligt generellt.

Del A

1. Finns inget konkret förslag om hur vi ska få återväxt av förtroendevalda. Klimatombud är inte lösningen till att få fler förtroendevalda.

För att locka fler förtroendevalda måste det finnas erbjudande av olika utbildningar inom olika områden, att man får tid till det fackliga uppdraget. Det är en av anledningarna till att inte engagera sig, att man inte har tid, att man inte får rätt förutsättningar p.g.a. arbetsbelastningen på vår arbetsplats. En annan viktig del är att medlemmarna i grunden ser en vinst med facket, ett starkt fack som syns och tar strid för medlemmarna. Som i den fackliga rollen är med och skapar inflytande i avtalsrörelser och inte kanslipersonal som beslutar vägen fram.

2. Det är en självklarhet att vara inkluderande och arbeta mot diskriminering. Det är redan omhändertaget i stadgarna till valberedningen. Definiera exakt vad som saknas. Att ha utvecklingsprogram är väl att likställa med mentorskap där är det återigen grundproblematiken att få tid till det. Att vara fackligt förtroendevald är ett ideellt uppdrag, men när vi arbetar för ett hållbart arbetsliv, förkortad arbetstid och minskad arbetsbelastning är detta också inkluderat våra förtroendevalda, De ska inte jobba på fritiden, för om vi anser att det är okej att verka i stor omfattning utanför arbetstid kan vi inte kritisera om arbetsgivaren begär det.

3. Förbundet ska därför göra en satsning för att skapa trygga och modiga förtroendevalda

Hur skapar man trygga och modiga förtroendevalda? Genom utbildning? Genom att stärka avtalen om fackligt inflytande och tid gentemot AGV?

ST ska därför utveckla, tydliggöra och förenkla stödet till avdelningarna avseende -förhandlingsstöd och partsrelationer

Se över delegationsordningen att §14 förhandlingar om brott mot lokala kollektivavtal ska hantearas på avdelningsnivå.

ST ska även utreda hur man skulle kunna modernisera förtroendeuppdragen och göra dem mer attraktiva genom att renodla och arbetsfördela mellan arbetsplats, avdelning och kansli.

Krävs rätt förutsättningar om med ska göras av avdelning och arbetsplats. Då krävs finansiering av avdelningarna och ner och inte minskad finansiering för en tung kansliverksamhet.

Skapa förutsättningar för att inte förtroendeuppdrag ska kräva ett heltidsengagemang.

Då måste man se över avtalet gentemot AGV. Att applicera lagar och avtal skrivna på 70-talet är svårt.

Del B Värkning

Se över medlemsförmånerna.

Det måste bli lite mer värde i förmånerna och medlemsutbildningar. Starta nätverk för akademiker likt Saco. Inför Stipendier igen som har tagits bort.

Visa tydligare vilket värde ett medlemskap har. Det måste förklaras tydligt.

PSid 13 översta stycket: Det finns en viss svårighet att veta och säkerställa vilka som tillfrågats tidigare och/eller inte, vem för det registret om kansliet ska samarbeta med avdelningarna? Ska vi verkligen utmana tanken om att aktivt värva av andra förbund?

Sid 13 st 5 byt plats på ”inte finns” till finns inte.

ST inom Swedavia

1. ST inom Swedavia tycker att rapporten som helhet är bra. En synpunkt är att som bolag så saknar vi ofta insyn i rekrytering av ny personal, det är inte lika offentligt som inom myndigheter vilket försvårar värkningsarbetet men eftersom det är vår vardag så hittar vi ändå lösningar på att försöka nå nya medlemmar. Bra om det skulle belysas i rapporten samt förtroendevalda på bolagssidan kan inte använda sin fackliga tid till att rekrytera nya medlemmar.
3. Många av förslagen är bra, det är bra att det belyser att en ny tid är konstant numera, det är en ny tid hela tiden. Bra att förbundet tittar på nya roller för att engagera fler men rollerna ska ändå utgå ifrån de fackliga grundstenarna så att de på sikt inte suddas ut.

ST inom Sveriges Domstolar

Sida 2:

ST inom Sveriges domstolar anser att arbetsgruppen inte är tillsatt enligt god demokratisk anda då avdelningarna inte fått möjlighet att vara med och påverka gruppens sammansättning. Kritiken riktas inte mot personerna per se, de har gjort ett utmärkt arbete.

Sida 3:

2. Avgränsning

Den mest konkreta avgränsning som gruppen har gjort handlar om frågan om våra mötesplatser. Under en längre tid har olika delar av förbundet diskuterat vilka mötesplatser Fackförbundet ST behöver för att fungera demokratiskt, strategiskt och operativt. Den frågan har gruppen valt att inte omfatta i den här rapporten. Arbetsgruppens bedömning är att frågan om ST:s mötesplatser blir en följd av resonemangen i denna rapport och därför bör hanteras i särskild ordning.

Gruppens resonemang i denna fråga förstår vi inte. Frågan om våra mötesplatser är av största vikt för att kunna nå ut till alla våra medlemmar. Ska frågan hanteras i särskild ordning ska (inte bör) den prioriteras i förbundets arbete.

Sida 4:

Den nya tiden.

Arbetsgruppen menar också att ett hårdnande politiskt klimat i sig har lett till en "ny tid". Tilliten till de statliga myndigheterna och samhället i stort har skadats av beskyllningar för aktivism, politisk styrning av operativ verksamhet och andra politiska förslag och utspel.

Det finns en sanning i dessa påståenden. Det kan man inte förneka. Vad vi röstar på ska inte spegla eller påverka arbetsplatsen.

För ett hållbart arbetsliv och ett demokratiskt samhälle.

I det ligger även en feministisk grundsyn.

Avdelningsstyrelsen står inte bakom skrivningen. Att ständigt påpeka att vi har en feministisk grundsyn är att påpeka det självklara. Maskulinism syftar till att få lika politiska, ekonomiska och sociala rättigheter för män och kvinnor. Utgångspunkten är alla människors lika värde oavsett om vi är män eller kvinnor.

Sida 8:

Är ST det sammanhang man väljer att vara aktiv inom?

Som tabellen med förtroendevaldas åldersspann visar har ST allra flest förtroendevalda i åldersspannet 50-60 år. För en långsiktig återväxt behöver i engagera fler i de yngre åldrarna än vad vi gör i dag. För att göra det behöver vi attrahera en bredare grupp än de som idag är engagerade i traditionella fackliga frågor...o.s.v.

Om vi ska kunna attrahera våra yngre medarbetare/förtroendevalda behöver de rätt verktyg och resurser för att kunna engagera sig. Vi måste fråga. Vad behöver ni? Vilka frågor engagerar er?

Vi behöver också ställa oss frågan om vilka som väljer att inte engagera sig i ST idag?

Vi uppfattas inte längre som ett partipolitiskt obundet förbund vilket delar av innehållet i de tre remisserna tydligt visar på.

Sida 9:

Digital tid

Sist men inte minst, på avdelningar eller sektioner spridda över flera geografiska orter löser det digitala ett praktiskt problem och den nya tiden kan underlätta det fackliga arbetet och gemenskapen. Där behöver man snarare ställa sig frågan, när ska det fysiska ändå prioriteras?

Högaktuell fråga då det digitala arbetssättet tar mark och ökar.

Att möta medlemmarna och fånga upp deras behov

Det betyder att det arbetsplatsnära lokala facket behöver ha strategier för att lyssna av och fånga upp aktuella frågor och idéer. Exempel på framgångsrika sådana är att ha korta digitala möten ofta, att ha tydlig telefon eller chattid, och att som förtroendevald göra analysen om när det är dags att vara på plats och när det funkar med digitala möten. Första meningen är väldigt viktig. Vi på avdelningsnivå är den förlängda armen av förbundsstyrelsen men det är på lokal-lokal nivå som det verkligen ska hända saker. Det är där majoriteten av stödet ska ges.

Sida 11:

2. Ett fackförbund för alla - ökad inkludering och bredare rekrytering

undersöka förutsättningarna och intresset för ett utvecklingsprogram för yngre nya förtroendevalda för att ge dem större förståelse för ST, den fackliga grundidén, arbetsmarknaden och skapa en relation till förbundet och ett brett nätverk.

Utmärkt förslag då det är de yngre som är svårast att engagera och rekrytera.

Sida 12:

3. Stärka våra förtroendevalda

Stöd till förtroendevalda.

c. ekonomi- och föreningsadministration

Det här behöver förtydligas. Vad menar man med detta? Ska förbundet/kansliet ta över kassörsrollen? Många avdelningar har svårt att rekrytera kassör och har efterfrågat stöd i många år.

Sida 13

- ge stöd till avdelningarna att utveckla sin fackliga politiska profil och hållning

Vi uppfattas inom vissa kretsar inte längre som ett partipolitiskt obundet förbund och ska därför vara försiktiga med vår politiska profil.

Sida 14:

Slutord

I diskussioner med förtroendevalda inom förbundet visar det sig att det finns en oro för hur förbundet ska klara av att attrahera nya förtroendevalda efter de som avslutat sitt uppdrag.

Denna risk stöds också i faktaunderlagen.

Förslagen som förbundet har är inte rätt väg att gå. Vi märker snarare skillnaden då arbetsgivaren inte är villig att anställa ”upp” för att täcka om man bara skulle arbeta fackligt t. ex. 50%. Arbeta för att vi har rätt till mer facklig tid i stället.

I övrigt står vi bakom arbetsgruppens skrivning i dokumentet.

ST inom Tillväxtverket

1. Nej
2. Nej
3. Ser positivt på förslaget
4. Inge övriga medskick

ST inom Transportstyrelsen

Inledningsvis vill vi från Avdelningen säga att det är en bra rapport, men det är en för allmänt hållen rapport i slutsatser och förslag. Vi ser farhågor med att det kan bli för mycket krav på avdelningarna, särskilt de mindre avdelningarna, att genomföra flera av förslagen så att de blir bra och väl genomtänkta.

1. Är det något viktigt som saknas?

Nej, det tycker vi inte.

2. Är det något som bör ändras eller tas bort?

Avdelningen vill inte ta bort något, men vi hade önskat att rapporten varit mer konkret i förslag och lösningar.

3. Hur ser ni på arbetsgruppens förslag i avsnitt 5?

Del A

1. Punkten 1: Avdelningen har funderingar kring vem som ska göra jobbet med att få fler förtroendevalda? Hur skapar vi möjligheterna för detta i ett hårdare arbetsklimate? Hur ska vi arbeta för att öka engagemanget hos befintliga förtroendevalda? Vi ser en problematik att de kanaler som riktar sig till medarbetarna ägs av arbetsgivaren och de är inte alltid villiga att ge oss möjlighet att använda dem. Så vilka lämpliga kanaler menar vi?
2. Punkten 2: Avdelningen anser att vi ska jobba för att förbundet ska vara enhetligt och ha gemensamma grundprinciper att stå på. För att detta ska lyckas behöver vi jobba med att dels skapa förutsättningar för yngre nya förtroendevalda, men också skapa förutsättningar för att behålla de erfarna. De nya och erfarna behöver få en gemensam, samlad bild av vad förbundet står för. Avdelningen anser att det behöver förtydligas vilka instruktioner som ska ses över till förbundets och avdelningarnas valberedningar.

Punkten 3: Avdelningen undrar på vilket som förbundet ska skapa en satsning för dessa 4 delar. Vilka behov har arbetsgruppen sett för det här? Avdelningen ställer sig frågande till vad som definieras som en trygg och modig förtroendevald? Avdelningen tycker att det ska finnas en ytterligare punkt som gäller att satsa på förbundets hemsida. Vi har själva skickat in en motion kring enkla verktyg, se vidare i den för våra behov.

Tidsomfattningen i sig kan också verka avskräckande. Det måste vara möjligt att engagera sig för frågor som man tycker är viktiga även under till exempel småbarnsåren eller om man fortfarande delvis vill jobba i sin profession.”

Vi på vår avdelning har inga heltidsfackliga, vi har ett principbeslut på att vi inte ska ha det på grund av att vi anser det viktigt att en fackligt förtroendevald har en fot kvar i verksamheten, för att bland annat skapa förtroende hos medlemmarna och att våra förtroendevalda har samma sorts vardag som medlemmarna har. Dessutom är det viktigt att ha något att falla tillbaka på den dagen man inte längre är förtroendevald. Vi ser också en problematik med att arbetsgivaren har genom HR sagt att vårt fackliga arbete inte ska bedömas i lönerevision, om det då är någon som arbetar på heltid med fackligt arbete, hur ska detta då bedömas enligt lönekriterierna?

Avdelningen anser att ett stöd till de förtroendevalda som inte tas upp här gäller hur vi på ett bra sätt kan synliggöra det lokala fackliga arbetet för potentiellt nya medlemmar. Det behövs enkla verktyg

och möjligheter för att vi ska kunna på ett bra sätt kunna arbeta digitalt och finna de nya potentiella medlemmarna så att vi också kan visa vilka vi är samt behålla de medlemmar vi redan har idag.

Del B

Avdelningen ser fram emot att få ett gediget stöd i vårt arbete för att synliggöra oss till medlemmar och potentiella medlemmar. Vi tycker det är en svår balansgång idag när vi inte ses varje dag på kontoren. Vi ställer oss däremot frågande till vad en lokal facklig politisk profil skulle kunna vara och hur den iså fall skulle kunna skilja sig från förbundet?

Avdelningen anser att sista punkten är för svår för avdelningarna att lösa själva. Det är en sådan stor åtgärd så att det skulle därför behövas ett direkt stöd ifrån förbundet.

4. Övriga medskick.

Vi anser att det är viktigt att det inte läggs ut för många uppdrag direkt på avdelningarna då det finns för lite tid för att klara av de uppdragen och det är svårt att prioritera redan idag.

ST inom UoH

Sammanfattning

Avdelningsstyrelsen känner igen problembeskrivningen av de utmaningar som finns för det fackliga arbetet i en ny tid. Vi saknar dock en beskrivning av

- hur det fysiska personliga mötet bidrar till en kvalificerad dialog med medlemmar och andra anställda,
- vilka resurser som behövs för det kompletta fackliga uppdraget samt
- partsrelationen.
- Klimatombud
- Se till att förbundets styrdokument följer med i den nya tiden

Synpunkter

När det gäller vilka resurser som behövs för det kompletta fackliga arbetet menar vi bland annat tillgång till lokaler för medlemsmöten och öppna möten, frihet att använda sig av arbetsplatsen som mötesplats exempelvis på allmänna ytor och gröna ytor i anslutning till arbetsplatsen för fysiska synlighetsaktiviteter. Tillgång till fackliga lokaler som lämpar sig för enskilda möten med medlemmar och andra anställda som inte vill skylta med att de kontaktar facket. Utrustning som möjliggör digitala, fysiska och hybrida möten. Tillräcklig med facklig tid som möjliggör ett kvalificerat fackligt arbete med medlemmen och kollektivet i fokus. Vi erfar att arbetsgivaren mer och mer för en aggressiv arbetsgivarpolitik där förtroendevaldas ställning på arbetsplatsen och OFR/S avtal inte alltid respekteras.

Klimatfrågor ska kunna ingå i förtroendevaldas uppdrag och att arbeta med hållbar och rättvis omställning, och till exempel upphandlingsarbete ur ett miljöperspektiv. Den fackliga rörelsen har inte råd att låta bli att tillvarata det engagemang som finns och får inte låta formalia stå i vägen.

Avdelningen föreslår att förbundet satsar på kompetensutveckling av de förtroendevalda som tar höjd för dessa nya utmaningar samt avsätter resurser för befintlig kompetens på förbundskansliet som möter dessa behov hos förtroendevalda och medlemmar.

Den nya tiden innebär bland annat svårigheter med att hitta lokala förtroendevalda ute på arbetsplatserna. I samband med detta menar avdelningsstyrelsen att det behöver göras en översyn av förbundets styrdokument. Det kan till exempel handla om delegationsordningen och branschavdelningarnas möjligheter att ta över förhandlingsmandatet när det saknas eller är få förtroendevalda i sektionerna. En sådan översyn kan vara ett led i att bevara våra principer kring att satsa på förtroendevalda snarare än att gå den väg som många andra fackförbund tagit där det finns en professionaliseringstrend. Då kan det behöva finnas utrymme för flexibla lösningar, anpassade efter avdelningarnas olika behov.

ST inom FOI

1. Är det något viktigt som saknas?

När det gäller att stärka och tydliggöra bilden av ST: Fortsätta med att ta fram posters för utskrift och upptejning på arbetsplatserna – de som gjordes vid avtalsrörelsen berörde och gav upphov till rekryterande samtal!

2. Är det något som bör ändras eller tas bort?

Nej.

3. Hur ser ni på arbetsgruppens förslag i avsnitt 5?

Stöd till förtroendevalda tror jag är en nyckel. Uppsökande verksamhet, förenkling av administration. Att ge stöd till avdelningarna i deras arbete att göra sig synliga för medlemmar och potentiella medlemmar, är en bra inriktning.

4. Övriga medskick.

ST inom PostNord

1. Rapporten som sådan känns positiv. Det märks att arbetsgruppen gjort en ordentlig genomlysning av verksamheten. Det som kan saknas lite är dels ett mer utvecklat ”hur” i vissa frågor, samt att man gjort en bred analys av förbundet och de förtroendevalda som helhet, inte kategoriserat utifrån ett avdelningsperspektiv.

Problem som finns med exempelvis rekrytering av nya medlemmar i en avdelning på grund av krympande verksamhet kanske saknas helt och hållet i en avdelning vars verksamhet växar, men där kanske problemen är av annan karaktär. Alltså sammanfattningsvis så tycker vi att en total analys saknas (olika avdelningar = olika behov och problem), men en sådan bör ju komma ifråga i förlängningen om den nya förbundsstyrelsen väljer att gå vidare med rapporten och får ok från kongressen till detta.

2. Se nästa fråga.
3. Flera av förslagen är helt okej, men det finns några där vi anser att förbundet inte har vare sig möjlighet eller mandat att kunna agera, exempelvis kring ekonomi och föreningsadministration. Varje avdelning är en egen juridisk person och en centralisering av delar av uppdragen skulle direkt motverka bilden av Fackförbundet ST som ett arbetsplatsnära fackförbund, utan snarare ett nytt Unionen. På följande punkt rörande att förbundet ska skapa förutsättningar för att inte förtroendeuppdrag ska kräva ett heltidsengagemang så anser vi att det är först och främst en fråga inom respektive avdelning samt utifrån situationen mellan parterna, dvs arbetsgivaren/facket. Dessutom nämns inte orsaken till varför detta lyfts fram som en nackdel tillräckligt tydligt.
4. Punkten rörande diagrammet över åldersstruktur förtroendevalda visar tydligt på att förbundet måste satsa kraftfullt på grupperna som är 40 år och yngre. Om 10 år kommer inte de som idag ligger i de 2 översta spannen att vara kvar i yrkeslivet och därför är satsningar på förnyring ytterst nödvändig, men här saknas också konkret handlings- och åtgärdsplan



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm.
Besök: Sturegatan 15
Telefon: 0771-555 444.
E-post: st@st.org.
Webbplats: www.st.org